

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap pekerja organisasi diharapkan mempunyai komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi pada organisasi itu mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri karyawan bahwa dengan komitmen penuh kepada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan itu akan terpenuhi dan terwujud.

Peran sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi atau perusahaan begitu penting dan vital sehingga memiliki kesejajaran sebagai mitra kerja dan bukan sebagai buruh yang diperbudak, direndahkan peran dan kedudukannya di perusahaan. Kebutuhan organisasi akan berbagai jenis informasi tidak dapat dihindari. Maka dari itu perlu dilakukan pengolahan data dengan sebaik mungkin agar dihasilkan informasi yang memenuhi persyaratan, ketepatan, kelengkapan, kejelasan dapat terkumpul, terolah dan juga tersimpan dengan baik sehingga mudah ditelusuri dan disajikan apabila diperlukan guna mendukung penyelenggaraan kegiatan operasional sebagai upaya meningkatkan kualitas pencapaian program yang telah ditetapkan. Prestasi yang dicapai perusahaan sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia di dalamnya, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan prestasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci jalannya perusahaan. “Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia” (Rivai, 2004:81). Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan para perencana profesional di bidang ketenagakerjaan harus pula memperhitungkan situasi ketenagakerjaan dalam organisasi. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk memiliki pegawai yang berkualitas salah satunya adalah dengan menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat.

Dengan pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat dan akurat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan pegawai dalam organisasi pada umumnya dapat disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai. Dalam menentukan posisi organisasi (perusahaan) pada dasarnya akan membutuhkan orang yang tepat dan dapat memenuhi persyaratan posisi yang sedang dibutuhkan. Sumber penempatan dapat berasal dari sumber internal (*internal sources*) maupun sumber eksternal (*eksternal source*).

Berarti konsep penempatan bagi pegawai lama meliputi promosi, mutasi, dan demosi. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2006:169) bahwa “konsep penempatan pegawai mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi”. Sebagaimana halnya dengan para pegawai baru, para pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani

program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

Penempatan pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam menempatkan orang-orang yang kompeten secara efektif dan efisien untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pengalaman, pendidikan, keahlian serta keterampilannya. Selain itu juga harus disesuaikan dengan *job description* dan *job specification* yang dibutuhkan. Hal tersebut akan menghasilkan keputusan tentang penempatan pegawai yang tepat pada jabatan tertentu. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan berbagai informasi tentang sumber daya manusianya termasuk informasi pegawai khususnya.

Penempatan pegawai perusahaan yang baik ditunjang oleh suatu sistem informasi manajemen kepegawaian yang dioperasikan oleh sumber daya manusia yang tepat. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) berkenaan merancang format-format data kepegawaian serta mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian sampai kepada pemberhentian atau pemensiunannya.

PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) Persero Bandung adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa peralatan telekomunikasi. Dengan adanya tekanan persaingan global yang semakin kuat, PT INTI (Persero) lebih memfokuskan pada kompetensi bidang jasa dengan produk perangkat keras yang kompetitif. Dengan adanya perubahan kompetensi dari produksi ke jasa, menyebabkan terjadinya restrukturisasi perusahaan PT INTI

(Persero) Bandung yaitu peleburan Divisi Produksi (Div. Prod) yang menyebabkan kebutuhan akan karyawan pun berubah. Dengan perubahan orientasi bisnis PT INTI (Persero) Bandung melakukan kegiatan pendistribusian pegawai yaitu dengan penempatan terhadap pegawai lama seperti mutasi, demosi dan promosi.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Herda H di bagian Bang&Yan SDM pada tanggal 18 Desember 2007, dapat penulis ungkapkan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya sebagai akibat dari perubahan orientasi bisnis dan program kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari divisi Sekper dan SDM di bag Bang&Yan SDM, kegiatan pendistribusian pegawai selama periode Januari 2007 sampai dengan November 2007 adalah sebagai berikut

| <b>Divisi Produksi<br/>(sebelum peleburan)</b>                            | <b>Penempatan (setelah<br/>peleburan Divisi<br/>Produksi)</b> | <b>Jumlah</b>   |
|---|---|-----------------|
| Divisi Perencanaan dan<br>Pengendalian Produksi<br>(RenDalProd)           | PUSBISPRO   | 4 orang         |
|   | JTT   | 3 orang         |
|   | Sekper&SDM  | 5 orang         |
|   | JTP   | 7 orang         |
| Divisi Para Pabrikasi (Div<br>Prab)                                       | JIT   | 2 orang         |
|   | JTS   | 2 orang         |
| Divisi Produksi Sentral dan<br>Terminal (Div. Prod.Senter)                | JIT   | 3 orang         |
|   | JTS   | 4 orang         |
| Divisi Produksi Transisi Dan<br>Komputerisasi Data (Div.<br>PRODPRANSKOM) | JTP   | 2 orang         |
|   | JTS   | 1 orang         |
|   | JIT   | 2 orang         |
|   | Sekper&SDM  | 4 orang         |
| <b>JUMLAH</b>   |   | <b>39 orang</b> |

Tabel 1. 1 Sumber data di PT INTI bag Bang&Yan SDM

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampai saat ini masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dengan kebutuhan formasi. Adanya karyawan yang biasanya mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan produksi ditempatkan pada pekerjaan yang menuntut penguasaan komputer dan jasa, sehingga penempatan yang terjadi tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dalam melaksanakan penempatan pegawai perlu didukung oleh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sering disebut dengan

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SISDM) atau Sistem Informasi Personalia (SIP) agar beban kerja tidak terlalu menumpuk, dan perusahaan mendapatkan komposisi dan kompetensi SDM yang proporsional sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kemampuan dan keterampilan pegawai.

Menyoroti permasalahan yang terungkap dalam latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT INTI (Persero) Bandung dengan judul Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Dengan Penempatan Pegawai.

## 1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yaitu penempatan pegawai akibat perubahan orientasi bisnis di PT INTI (Persero) Bandung masih tidak sesuai dengan kualifikasi pegawai dan kebutuhan formasi.

Selanjutnya penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT INTI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran pelaksanaan Penempatan Pegawai di PT INTI (Persero) Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan Penempatan Pegawai di PT INTI (Persero) Bandung?

### 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penulisan skripsi sebagai salah satu syarat menempuh ujian tingkat Sarjana Srata 1 pada Program Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan gambaran mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian di PT INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk memberikan gambaran dan menganalisis masalah yang ada di PT INTI (Persero) Bandung terutama pada masalah penempatan pegawai.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam menunjang kegiatan penempatan pegawai di PT INTI (Persero) Bandung.

### 1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka kegunaan dari penelitian ini adalah

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan pengukuhan teori mengenai penempatan pegawai dan sistem informasi manajemen kepegawaian melalui pembuktian empiris pada objek penelitian, dan juga sebagai masukan bagi ilmu manajemen khususnya sistem informasi manajemen. Sehingga dapat memberikan warna baru bagi ilmu tersebut.
2. Secara praktis, diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi PT INTI (Persero) Bandung dalam pemberdayaan dan pendistribusian SDM yang berkualitas.